

COMISSÃO DE PREVIDÊNCIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL, INFÂNCIA, ADOLESCÊNCIA E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 386, DE 2023

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para prorrogar a licença-maternidade em até 120 (cento e vinte) dias após a alta hospitalar do recém-nascido e de sua mãe; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar o prazo de recebimento do salário-maternidade.

Autor: SENADO FEDERAL - DAMARES ALVES

Relatora: Deputada LAURA CARNEIRO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 386, de 2023, oriundo do Senado Federal, *“Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para prorrogar a licença-maternidade em até 120 (cento e vinte) dias após a alta hospitalar do recém-nascido e de sua mãe; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar o prazo de recebimento do salário-maternidade.”*

No caso da lei previdenciária, a proposta pretende acrescentar § 2º ao art. 71 da Lei dos Planos de Benefícios, para dispor que, na hipótese de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido que supere o prazo de 2 (duas) semanas, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-maternidade será devido durante o período de internação e por mais 120 (cento e vinte) dias após a alta, descontado o tempo de recebimento do benefício anterior ao parto.



Nos pareceres do Senado Federal, foi destacado que os aperfeiçoamentos oferecidos à proposição original objetivam harmonizá-la à decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327 e aos procedimentos administrativos já adotados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) na Portaria Conjunta DIRBEN/DIRAT/PFE nº 28, de 19 de março de 2021. Além disso, abrange todas as internações causadas por complicações na gestação ou no parto, incluindo os casos de recém-nascidos a termo. Finalmente, conclui pela inexistência de repercussões orçamentárias e financeiras, com vigência imediata.

A proposição foi distribuída, no mérito, às Comissões de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família (CPASF); e Trabalho (CTRAB); e, quanto aos aspectos previstos no art. 54 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), às Comissões de Finanças e Tributação (CFT); e Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

A proposta está sujeita a apreciação conclusiva pelas referidas Comissões (art. 24, II, do RICD) e tramita em regime de prioridade, por se tratar de iniciativa do Senado Federal (art. 151, II, do RICD).

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

O Projeto de Lei nº 386, de 2023, oriundo do Senado Federal, tem como autora a ilustre Senadora Damares Alves, que propõe alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS), para ampliar a duração da licença-maternidade e do salário-maternidade em até 120 dias, nos casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto.

A hospitalização por complicações na gravidez é um evento que repercute negativamente na vida da gestante e de sua família, pois o



desejo de todas as mães é o nascimento de um bebê que poderá ser levado para casa, permitindo construção segura de vínculos afetivos que impulsionam todas as dimensões do desenvolvimento saudável da criança.

Porém, diversas intercorrências durante a gestação ou no momento do parto podem ensejar a necessidade de hospitalização para o tratamento e a prevenção de consequências indesejáveis, tais como o adoecimento e a mortalidade materna e infantil.

No caso dos recém-nascidos, a internação em Unidades de Terapia Intensiva Neonatal (UTIN) é motivada por diferentes condições médicas que exigem cuidados especializados nos primeiros dias ou semanas de vida. Nesse sentido, destacamos a prematuridade, que compromete o desenvolvimento adequado de sistemas vitais; as malformações congênitas, que podem demandar intervenções imediatas ou cirúrgicas; e as infecções neonatais graves, como sepse e pneumonia, que requerem tratamento intensivo para garantir a sobrevivência e o desenvolvimento saudável do bebê.

Nesses casos, a mãe enfrenta o desafio de conciliar a recuperação pós-parto, muitas vezes após uma cesariana, com a necessidade de permanecer no hospital para amamentar e acompanhar de perto o tratamento do recém-nascido. Por consequência, é certo que a internação hospitalar é um risco social que impacta todos os aspectos da vida da gestante, inclusive o trabalho e a profissão por ela exercidos anteriormente.

A Constituição assegura como direito de todas as trabalhadoras a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art. 7º, XVIII); a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX) e a proteção à maternidade, especialmente à gestante pela Previdência Social (art. 201, II). Além disso, o texto constitucional estabelece como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde e à convivência familiar (art. 227).

A licença-maternidade é o benefício trabalhista que obriga o empregador a garantir o afastamento da empregada, sem prejuízo do emprego e do salário, regulamentado nos arts. 392 e seguintes da CLT.



Por sua vez, o salário-maternidade é o benefício previdenciário devido a todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), substituindo a remuneração em razão do nascimento da criança, com a finalidade de proteger a saúde da gestante e proporcionar um período para que a mãe possa oferecer ao recém-nascido os cuidados necessários durante os primeiros meses de vida¹, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social. Desse modo, presume-se, legalmente, a incapacidade temporária para o trabalho.

A Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), estabelece a obrigação de os hospitais e demais estabelecimentos de atenção à saúde de gestantes, públicos e particulares, manterem alojamento conjunto, possibilitando ao neonato a permanência junto à mãe (art. 10, V).

Contudo, caso a mãe tenha que retornar ao trabalho antes da alta do bebê ou precise permanecer hospitalizada, o próprio direito fundamental da gestante de se afastar de suas atividades profissionais, sem prejuízo de sua remuneração, é comprometido.

Assim, somos favoráveis ao mérito do Projeto de Lei nº 386, de 2023, que fortalece os direitos trabalhistas e previdenciários das empregadas e de todas as seguradas da Previdência Social, na medida em que protege os direitos à maternidade, infância, convivência familiar e integração ao mercado de trabalho da mulher.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) possui ampla jurisprudência protetiva da maternidade e da infância, reconhecendo o salário-maternidade como um direito “*materno-infantil*”.

Nesse sentido, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327, a Suprema Corte julgou que o termo inicial aplicável à fruição da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, prorrogando-se ambos os benefícios por igual período ao da internação.

¹ O salário-maternidade também é devido nos casos de adoção ou guarda para fins de adoção e aborto não criminoso, bem como na hipótese de falecimento do segurado ou segurada que fizer jus ao benefício.



Desse modo, ficou reconhecida a omissão legislativa inconstitucional “quanto à proteção das mães e crianças internadas após o parto, haja vista não se erigir critério discriminatório racional e constitucional para que o período de licença seja encurtado na hipótese”².

Desde a concessão da medida cautelar proferida e referendada pelo Plenário do STF na ADI nº 6.327, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) cumpre essa decisão judicial nos termos da Portaria Conjunta DIRBEN/DIRAT/PFE nº 28, de 19 de março de 2021, conforme apontado nos pareceres do Senado Federal.

Destaque-se também que foi incorporado ao Projeto de Lei nº 386, de 2023, a previsão de que, caso a data de início do benefício previdenciário e de seu pagamento sejam fixadas em até 28 dias antes do parto, o período em benefício anterior ao parto deverá ser descontado dos 120 dias adicionais devidos a partir da alta hospitalar.

Dessa maneira, no nosso entendimento, a proposição não enseja encargo financeiro ou orçamentário adicional para a Previdência Social, tendo em vista que não se trata de majoração ou extensão de benefício previdenciário, inexistindo conflito com as disposições do art. 195, § 5º, da Constituição, e demais normas que regem o processo legislativo orçamentário.

Por meio do Projeto de Lei em destaque, o Congresso Nacional poderá exercer a sua nobre função legislativa e corrigir a proteção deficiente dos direitos constitucionalmente assegurados à gestante e à criança nos casos de hospitalização em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, de forma a assegurar que a licença e o salário-maternidade serão prorrogados em até 120 dias após a alta hospitalar da mãe e/ou da criança.

Ante o exposto, votamos pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 386, de 2023.

Sala da Comissão, em 18 de setembro de 2024.

² ADI 6327, Rel. Min. EDSON FACHIN, STF, Tribunal Pleno, julgado em 24 out. 2022, DJe-222, divulgado em 4 nov. 2022, publicado em 7 nov. 2022.





Deputada Federal LAURA CARNEIRO
Relatora

2024-13038

Apresentação: 18/09/2024 17:05:08.890 - CPASF
PRL 1 CPASF => PL 386/2023

PRL n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD243779466200>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Laura Carneiro

